

Communiqué de presse

41 % des femmes françaises en entreprise pensent être moins payées que les hommes.

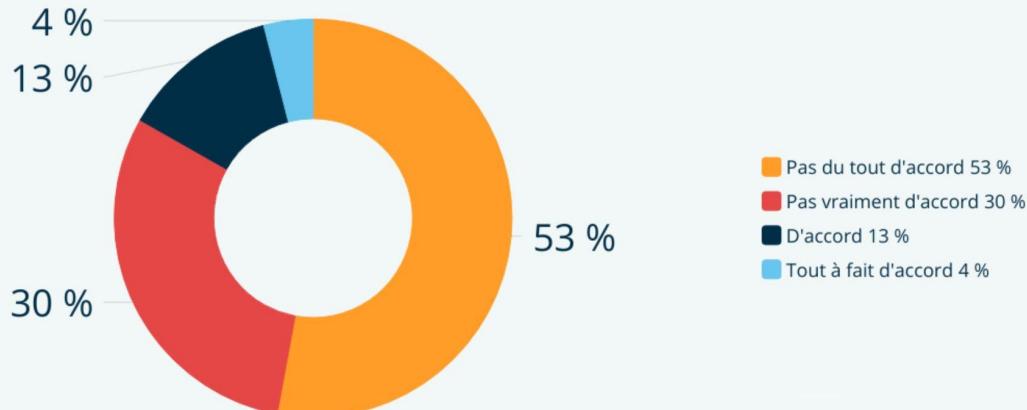
[France, le 22 mars 2023] - L'égalité professionnelle entre femmes et hommes repose sur un accès aux mêmes opportunités, ressources et récompenses au sein d'une entreprise. Une étude menée par Capterra en mars 2023 auprès d'un panel de 1013 participants, dont 499 femmes et 514 hommes, montre que malgré les initiatives mises en place, l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail n'est toujours pas une réalité.

L'un des sujets les plus débattus lorsqu'il s'agit des disparités en entreprises, restent les écarts salariaux entre les deux sexes. Sur l'ensemble des employés interrogés, 41 % des femmes estiment qu'elles sont moins payées que leurs homologues masculins (25 %). Les points de vue diffèrent considérablement entre les deux sexes, 72 % des hommes disent percevoir une égalité salariale quant à 58 % chez les femmes.

Construire un environnement professionnel plus égalitaire

Promouvoir l'égalité hommes-femmes dès l'embauche est primordial, comme décrit dans [l'article L1132-1 du Code du travail](#), tout processus de recrutement ne peut induire l'exclusion d'un candidat sur des critères tels que celui de son origine, de sa religion ou encore de son sexe. D'après notre panel, 83 % des femmes employées ne se sont pas senties discriminées lors de leur recrutement, la démonstration de certains progrès concernant le respect de l'équité hommes-femmes en entreprise.

Êtes-vous d'accord avec la déclaration suivante : "En tant que femme, j'ai été victime de discrimination au travail pendant le processus de recrutement" ?



Source: Survey Women in the workplace 2023

Q: Êtes-vous d'accord avec la déclaration suivante : "En tant que femme, j'ai été victime de discrimination au travail pendant le processus de recrutement" ?
n: 499

Cependant, une analyse plus approfondie des différences de traitement selon le genre révèle que 62 % des femmes passent 1 à 2 entretiens, contre 54 % des hommes. Ces derniers sont plus susceptibles de poursuivre un processus de recrutement comprenant 3 à 5 entrevues, souvent synonyme d'un accès à des postes avec plus de responsabilités. Afin d'éviter les préjugés liés au sexe, il convient d'utiliser des outils pour occulter ce genre d'informations permettant d'évaluer le profil d'une femme candidate à sa juste valeur.

Les femmes désavantagées face aux promotions

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes est plus visible lorsqu'il s'agit de promotions professionnelles : 65 % des hommes affirment avoir obtenu une promotion dans leur emploi actuel contre 53 % des femmes. Les femmes font également preuve d'un certain degré d'inconfort pour la demande d'une promotion : presque 1 femme sur 2 (49 %) affirme se sentir "plutôt" voire "très mal à l'aise" d'évoquer ce sujet auprès de leur responsable contre seulement 31 % des hommes interrogés.

Selon notre sondage, 65 % des employés estiment que leur entreprise applique l'égalité salariale, mais cette perception varie grandement selon le sexe. Les hommes sont plus enclins à croire en cette égalité salariale (72 %) que les femmes (58 %).

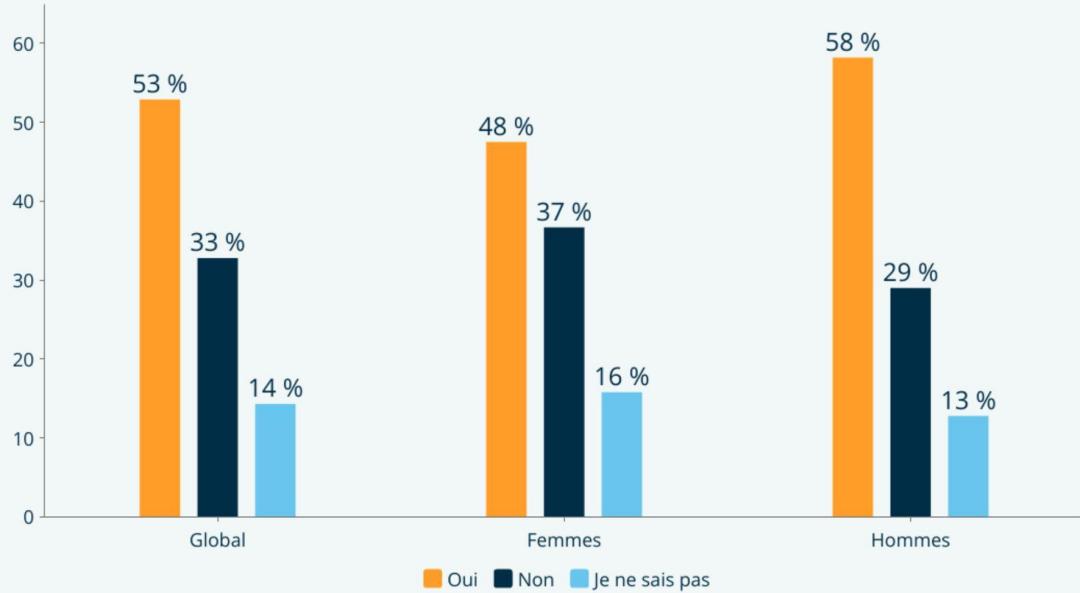
Il y a également des différences notables parmi les répondants qui déclarent que leur entreprise ne pratique pas une rémunération équitable. Environ 41 % des répondantes estiment qu'elles sont moins payées que leurs collaborateurs, quand 25 % des hommes disent penser de même.

43 % des entreprises agissent pour réduire les inégalités salariales

Bien que 43 % des répondants déclarent travailler dans une entreprise ayant adopté des mesures d'égalité salariale, 25 % indiquent le contraire. Dans le but de réduire les écarts entre hommes et femmes et d'incorporer des valeurs d'inclusion au sein de la stratégie salariale, différentes initiatives peuvent être mises en place. Par exemple, une procédure d'audit peut aider à définir des politiques salariales équitables.

De plus, établir une communication transparente est indispensable pour pouvoir entendre l'opinion des employés et progresser : 53 % de l'ensemble du panel estiment que la question de l'égalité salariale est adressée ouvertement par leur entreprise. Néanmoins, la majorité des personnes interrogées en accord avec cette affirmation sont des hommes (58 % contre 48 % de femmes).

Opinion des employés sur la transparence de la gestion salariale des entreprises



Source: Women in the workplace 2023

Q: L'aspect suivants est-il géré en toute transparence au sein de votre entreprise ? : Le salaire
n: 1013 (Global), 499 (F), 514 (H)

Note: En raison de l'arrondi, la somme des pourcentages peut être supérieure à 100 %

Les entreprises françaises œuvrent-elles en faveur de l'équité au travail ?

Outre les mesures prises au niveau salarial et en faveur du développement de carrière, veiller à ce que les employés se sentent à l'aise pour partager leur opinion ouvertement est impératif. La présence de valeurs de diversité et d'inclusion dans la stratégie organisationnelle, ainsi qu'un dialogue transparent sur le sujet, sont des gages de performance, pouvant renforcer le bien-être, la productivité et la qualité de travail des employés.

Dans le cadre de l'étude des mesures adoptées dans différentes entreprises pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, les femmes de notre panel ont été interrogées : 68 % d'entre elles révèlent l'absence totale d'actions (événements et programmes) dédiées à ce sujet. Il s'avère que seulement 16 % ont répondu par l'affirmative, quand 16 % sont incertaines quant au déploiement de ces mesures dans leur entreprise. Des initiatives telles que les [groupes de ressources pour les employés](#) (ERG en anglais) sont encore trop peu présentes en entreprise, seules 19 % des personnes interrogées mentionnent pouvoir en bénéficier. Pourtant, les ERGs ont pour avantage d'accentuer la visibilité des groupes sous-représentés et de renforcer l'acceptation et l'équité entre employés.

Malgré beaucoup de progrès les femmes restent désavantagées sur de nombreux aspects tout au long de leur parcours professionnel, de leur processus de recrutement à leur opportunités de développement mais aussi en matière d'écart salarial par rapport à celui des hommes. Toutefois, grâce à des mentalités qui évoluent, la valorisation des femmes en entreprise semble être sur le bon chemin avec des mouvements comme "Women in Tech" (Femmes dans la Tech) visant à atteindre une parité hommes-femmes.

Méthodologie

Pour collecter les données de ce rapport, Capterra a mené une enquête en ligne en janvier 2023 auprès de 1013 employés, dont 499 femmes et 514 hommes.

Le panel a été sélectionné selon les critères suivants :

- Réside en France
- Âgé(e) de 18 à 65 ans
- S'étant défini(e) comme appartenant en tant que femme ou homme
- Employé(e)s à temps plein, à temps partiel ou en congé parental
- Travaillant dans une entreprise de 1 à plus de 10 000 employés
- N'exerçant pas en tant que stagiaire

À propos de Capterra

Capterra est la destination n°1 afin de trouver le logiciel idéal. Notre plateforme comprend plus de 95 000 solutions parmi 900 catégories de logiciels et offre un accès à plus d'1,8 millions d'avis vérifiés, vous permettant de gagner du temps, d'accroître votre productivité et d'accélérer votre croissance.

Contact presse:

Dorine Mandin - Marketing Specialist Capterra
dorine.mandin@gartner.com

